

In appalti e subappalti privati vale il contratto più applicato

Decreto Pnrr

Il Dl 19 anticipa una scelta che è contenuta nel collegato lavoro

Da definire chi sia il soggetto legittimato a scegliere il criterio di misurazione

Enzo De Fusco

Dal 2 marzo, data di entrata in vigore del decreto Pnrr (Dl 19/2024), si è complicato il quadro delle regole per individuare il contratto collettivo nazionale (Ccnl) genuino ai fini della gestione del rapporto di lavoro.

Per le retribuzioni minime ai fini del pagamento dei contributi e per la partecipazione ad appalti e subappalti pubblici bisogna continuare a fare riferimento al contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni «comparativamente» più rappresentative. Per gli appalti e subappalti privati, invece, il nuovo articolo 29, comma 1-bis, del Dlgs 276/2003 fa riferimento ai trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dal Ccnl maggiormente «applicato» nel settore e nella zona. E per fruire dei benefici contributivi e normativi, in tema di retribuzioni, bisogna ancora individuare il Ccnl comparativamente più rappresentativo.

Questo è il caos di regole che emerge all'indomani dell'approvazione del Dl 19/2024, le quali, essendo da subito efficaci, proiettano ancora di più imprese e professionisti nell'incertezza.

Il riferimento al contratto «maggiormente applicato» è stato fatto per la prima volta con la legge delega in corso di discussione in Parlamento (Atto Senato 957) la quale, una volta attuata, avrebbe dato uniformità di regole sui diversi ambiti giurisdizionali. Invece, il Dl 19/2024 anticipa una parte del contenuto della legge delega e, dunque, pone diversi problemi applicativi.

I contratti maggiormente applicati

Il primo problema è l'individuazione del soggetto legittimato a

Il quadro normativo

La delega in Parlamento

Principi e criteri direttivi del Ddl di delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva (atto Senato 957):

a) definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo del contratto collettivo nazionale di lavoro maggiormente applicato costituisca, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria;

b) stabilire per le società appaltatrici e subappaltatrici, negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore, l'obbligo di riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto trattamenti economici

complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto, individuati secondo il criterio di cui alla lettera a). Coerentemente, rafforzare le misure di verifica e di controllo spettanti alle stazioni appaltanti, al fine di rendere effettivi gli obblighi di cui alla presente lettera

Le regole per gli appalti privati (Dl 19/2024)

1-bis. Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto

Le regole per gli appalti pubblici (Dlgs 36/2003)

1. Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

2. Nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità al comma 1

stabilire quale sia il Ccnl maggiormente applicato atteso che il Dl 19/2024 non stabilisce nulla in proposito. D'altronde l'assenza di una indicazione legislativa chiara in tal senso presta il fianco a un notevole contenzioso.

Un secondo problema riguarda il criterio di misurazione. Sul punto, un utile riferimento è contenuto nell'articolo 1, comma 2, lettera a) della delega, laddove si prevede di definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati «in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti».

Nel Dl 19/2024 quest'ultimo riferimento scompare del tutto, indebolendo di molto qualsiasi iniziativa sarà assunta in attuazione della disposizione sul piano amministrativo.

Il terzo problema è dato dal riferimento alla territorialità che introduce il Dl 19/2024, facendo riferimento al settore e alla «zona» senza fornire ulteriori specifiche.

Il sostantivo utilizzato dal legislatore porta a escludere certa-

mente un'indagine nazionale, ma allo stesso tempo lascia aperta un'area di incertezza per identificare rispetto a cosa vada individuata la «zona» (rispetto alla sede legale dell'azienda, all'assunzione del lavoratore, allo svolgimento delle lavorazioni, eccetera).

Su questo punto la delega, forse perché consapevole delle criticità

di questo riferimento, si limita a richiamare la maggiore applicazione di «settore» senza alcun riferimento alla zona (articolo 1, comma 2, lettera b). Un analogo richiamo, però, è contenuto nel Codice appalti (articolo 11, comma 1), in cui è stabilito che al personale impiegato in lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore «per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro». Nel Dl 19/2024, invece, scompare l'ulteriore precisazione contenuta nel Codice appalti («nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»), lasciando più enigmatica l'interpretazione del nuovo requisito.

Probabilmente introdurre il comma 1-bis all'articolo 29 del Dlgs 276/2003 senza un adeguato coordinamento che assicura la legge delega rischia di creare più problemi che benefici. Per questo motivo è auspicabile che la nuova norma venga eliminata in sede di conversione del decreto.



Abbandonato il criterio del Ccnl stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi